

PERAN OTONOMI KERJA DAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN

Nabila Puteri¹, Issac Jogues Kiyok Sito Meiyanto²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

e-mail: nabila.puteri.2016@mail.ugm.ac.id, smeiyanto@yahoo.co.uk

Abstrak

Perusahaan harus berupaya untuk terus berinovasi agar dapat memenuhi kebutuhan pasar yang selalu berubah. Dalam meningkatkan inovasi, tidak hanya dilihat dari sisi organisasi, melainkan juga penting untuk melihat dari sisi individu, yaitu perilaku inovatif karyawan. Oleh karena itu perlu meneliti faktor yang dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran otonomi kerja dan modal psikologis terhadap perilaku inovatif karyawan. Responden dalam penelitian ini sejumlah 197 orang karyawan. Pengambilan data dilakukan menggunakan metode *non-probability sampling* berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan skala secara online. Skala yang digunakan, yaitu *Innovative Work Behavior* yang disusun oleh De Jong & Den Hartog (2008) yang terdiri dari 17 aitem, *The Work Design Questionnaire* yang disusun oleh Morgeson & Humprhey (2006) yang terdiri dari 9 aitem, dan skala Modal Psikologis oleh Luthans, F., Youseff, C. M. dan Avolio (2007) yang terdiri dari 24 aitem. Analisis data menggunakan teknik regresi berganda, dengan hasil yang menunjukkan bahwa otonomi kerja dan modal psikologis berperan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan ($F=63,410$; $p<0,01$) dengan peran sebesar 39,5 % ($R\ square=0,395$). Sumbangan efektif otonomi kerja sebesar 6% dan sumbangan efektif modal psikologis sebesar 33,5%.

Kata Kunci: otonomi kerja, modal psikologis, perilaku kerja inovatif

Abstract

Companies have to innovate in order to meet the ever-changing market needs. In enhancing innovation, it is not only seen from the organizational side, but also important to look at from the individual side, namely the innovative work behavior of employees. Therefore it is necessary to examine the factors that can improve employee innovative behavior. This study aims to determine the role of work autonomy and psychological capital on employee innovative behavior. The number of respondents in this study were 197 employees. Data is collected online, using a non-probability sampling method based on several predetermined criteria. The scale used, namely Innovative Work Behavior compiled by De Jong & Den Hartog (2008) consisting of 17 items, The Work Design Questionnaire prepared by Morgeson & Humprhey (2006) consisting of 9 items, and Psychological Capital scale by Luthans, F., Youseff, CM and Avolio (2007) consisting of 24 items. Data analysis used multiple regression techniques, with the results showing that work autonomy and psychological capital contributed to the innovative work behavior of employees ($F = 63,410$; $p < 0.01$) with a role of 39.5% ($R \text{ square} = 0.395$). The effective contribution of work autonomy is 6% and the effective contribution of psychological capital is 39.5%.

Keyword: innovative work behavior, psychological capital, work autonomy